



LOI DES ÉTATS-UNIS RELATIVE À LA SANTÉ DANS LES FAMILLES ET SUR LE LIEU DE TRAVAIL
(« HFWA ») : Droits en matière de congés payés

Concerne : Les employeurs ayant au moins 16 employés sont tenus de proposer des congés payés en vertu du HFWA

- Les employés obtiennent 1 heure de congés payés par tranche de 30 heures de travail (« congés accumulés »), jusqu'à 48 heures par an.
- Jusqu'à 80 heures de congés supplémentaires sont applicables en cas d'urgence liée à la santé publique (PHE), jusqu'à 4 semaines après la fin de la PHE.
 - La paie et les heures habituelles servent de base pour le taux d'accumulation et de compensation pour les congés, pendant lesquels les prestations se poursuivent.
- Jusqu'à 48 heures de congés cumulés non utilisés peuvent être reportés sur l'année suivante.
 - Pour obtenir des informations sur des situations spécifiques (heures irrégulières, salaire forfaitaire, etc.), consultez la Règle de protection salariale 3.5, 7 CCR 1103-7.

Les employés peuvent utiliser les congés cumulés aux fins de santé et de sécurité suivantes :

- (1) maladie mentale ou physique, blessure ou état de santé qui empêche de travailler, y compris les diagnostics ou soins préventifs ;
- (2) violence domestique, agression sexuelle ou harcèlement criminel entraînant des besoins de soins, de déménagement, juridiques ou d'autres services ;
- (3) membre de la famille dans une des situations décrites dans la catégorie (1) ou (2) ;
- (4) en cas de PHE, si un fonctionnaire a fermé le lieu de travail, l'école ou la crèche de l'enfant de l'employé.

En cas d'urgence liée à la santé publique (PHE), les employés peuvent utiliser un congé PHE supplémentaires aux fins suivantes :

- (1) auto-confinement ou exclusion du travail en raison d'expositions, de symptômes ou d'un diagnostic de maladie contagieuse en cas de PHE ;
- (2) recherche d'un diagnostic, traitement ou soin (y compris les soins préventifs) de cette maladie ;
- (3) incapacité de travail en raison d'un état de santé qui peut augmenter la sensibilité ou le risque de contracter cette maladie ;
- (4) prise en charge d'un enfant ou d'autres membres de la famille dans la catégorie (1)-(3), ou dont l'école ou la crèche est fermée en raison de la PHE.

En cas de PHE, les employés peuvent encore obtenir jusqu'à 48 heures de congés cumulés et utiliser un congé supplémentaire avant le congé cumulé.

Politiques relatives aux employeurs (Avis ; Documentation ; Usage supplémentaire ; Confidentialité et Dossiers de congés payés)

- **Avis et affiches rédigés.** Les employeurs doivent (1) remettre un avis aux nouveaux employés au plus tard en même temps que les autres documents/politiques d'intégration ; et (2) placer des affiches à jour, et remettre des avis à jour aux employés actuels, d'ici la fin de l'année.
- **Avis de congé « prévisible ».** Les employeurs peuvent adopter des « procédures raisonnables » par écrit concernant la manière dont les employés doivent signifier un besoin de congé « prévisible », mais ne peuvent pas refuser un congé payé pour non-respect de cette politique.
- **Un employeur peut exiger que la documentation précise que le congé visait un motif de qualification uniquement si le congé a été pris pendant quatre jours de travail consécutifs ou plus** (à savoir, des jours pendant lesquels un employé aurait travaillé, et non des jours calendaires).
- **La documentation n'est pas requise pour prendre un congé payé**, mais peut être requise dès qu'un employé peut la fournir après son retour au travail ou sa démission (à concurrence du premier). **Aucune documentation n'est requise pour un congé PHE.**
- **Afin de justifier un congé pour les besoins de santé d'un employé (ou un membre de sa famille)**, un employé doit fournir : (1) un document du prestataire de services de santé ou sociaux *si* les services ont été reçus et si ce document peut être obtenu dans un délai raisonnable et sans frais supplémentaires ; **à défaut** (2) un document écrit par l'employé.
- **Afin de justifier qu'un employé (ou un membre de sa famille) nécessitait un congé en raison de violences domestiques, d'une agression sexuelle ou d'un harcèlement criminel**, un employé peut fournir : un document ou une réponse écrite en vertu (1) ci-dessus (*ex.* : un prestataire de services juridiques ou d'hébergement) ou (2) ci-dessus, ou un document juridique (*ex.* : une injonction restrictive ou un rapport de police).
- **Si un employeur estime raisonnablement que la documentation d'un employé est insuffisante**, l'employeur doit : (A) informer l'employé sous sept jours à compter de la réception de la documentation ou du retour au travail/de la démission de l'employé (à concurrence du premier) et (B) donner à l'employé au moins sept jours pour remédier à l'insuffisance.

- **Usage supplémentaire.** Selon la politique de l'employeur, les employés peuvent utiliser un congé par incréments horaires ou de six minutes.
- **Confidentialité de l'employé.** Les employeurs ne peuvent pas demander aux employés de divulguer des « détails » sur les informations de santé ou de sécurité liées aux HFWA d'un employé (ou de sa famille) ; ces informations doivent être traitées comme un dossier médical confidentiel.
- **Les dossiers doivent être fournis sur demande.** Les employeurs peuvent fournir la documentation sur la quantité actuelle de congés payés disponibles aux employés (1) et (2) déjà utilisés pendant l'année de prestation courante, y compris les congés PHE supplémentaires. Les informations peuvent être demandées une fois par mois ou lorsque le besoin de congé HFWA se fait sentir.

Représailles ou interférence avec les droits HFWA

- **Les congés payés ne peuvent pas être considérés comme une « absence »** pouvant se traduire par un licenciement ou autre type de décision défavorable.
- **Il ne peut pas être demandé à un employé de trouver un « travailleur de remplacement » ou une reprise de poste lorsqu'il prend un congé payé.**
- **Un employeur ne peut pas licencier, menacer ou user de représailles contre, ni interférer avec l'utilisation du congé par, un employé qui :** (1) demande ou prend un congé HFWA ; (2) informe ou assiste une autre personne dans l'exercice des droits HFWA ; (3) dépose une plainte HFWA ; ou (4) coopère/aide à une enquête sur une violation HFWA.
 - **Si la plainte, demande ou autre activité HFWA raisonnable et de bonne foi d'un employé est incorrecte**, un employeur peut la refuser ou ne pas l'accorder, mais ne peut pas *agir contre* l'employé à ce titre. Les employés *peuvent faire face* aux conséquences d'une demande de congé abusive.

LOI SUR LES LANCEURS D'ALERTE EN CAS D'URGENCE LIÉE À LA SANTÉ PUBLIQUE
(« PHEW ») :
Droits des travailleurs à exprimer des inquiétudes de santé sur le lieu de travail et à utiliser un équipement de protection

Concerne : Tous les employeurs et employés, ainsi que certains travailleurs indépendants

- La PHEW couvre non seulement les « employeurs » et les « employés », mais également tous les « **donneurs d'ordre** » (un employeur ou une entreprise comptant au moins 5 travailleurs indépendants) et « **travailleurs** » (employés ou travailleurs indépendants chez un « donneur d'ordre »).

Droits des travailleurs de s'opposer aux violations de santé/sécurité sur le lieu de travail en cas d'urgences liées à la santé publique :

- Il est illégal d'user de représailles contre, ou d'interférer avec, les actes suivants, et liés à, une urgence liée à la santé publique :
 - (1) **soulever des inquiétudes raisonnables**, y compris de manière informelle, au donneur d'ordre, à d'autres travailleurs, au gouvernement ou au public, concernant des violations des règles de santé ou de sécurité gouvernementales sur le lieu de travail, ou une importante menace de santé ou de sécurité sur le lieu de travail;
 - (2) **s'opposer ou témoigner, assister ou participer** à une enquête ou une procédure concernant des représailles pour, ou une interférence avec, les conduites susmentionnées.
- Un donneur d'ordre n'est pas tenu de répondre aux inquiétudes PHEW d'un travailleur, mais ne peut pas le licencier ou engager d'autres *actions contre* le travailleur pour ce motif, dans la mesure où l'inquiétude est raisonnable et de bonne foi.

Droits des travailleurs d'utiliser leur propre équipement de protection individuelle (« ÉPI ») :

- Un travailleur doit être autorisé à **porter volontairement son propre ÉPI** (masque, protection faciale, gants, etc.) si l'ÉPI (1) offre **davantage de protection** que l'équipement fourni sur le lieu de travail, (2) est **recommandé** par une agence de santé gouvernementale (fédérale, nationale ou locale) et (3) n'empêche pas le travailleur **de réaliser son travail**.

DROIT DE PORTER PLAINTE (en vertu de HFWA & PHEW)

- Les violations peuvent être signalées à la division sous forme de plaintes ou de dénonciations anonymes, ou peuvent être portées devant le tribunal en cas d'épuisement des autres recours.

Cette affiche résume deux lois liées à la santé publique sur le lieu de travail dans le Colorado, SB 20-205 (congés payés) et HB 20-1415 (lanceurs d'alerte et équipement de protection individuelle). Elle ne couvre pas les autres lois, règlements ou ordonnances sur la santé ou la sécurité, y compris en vertu de la loi fédérale sur la santé et la sécurité au travail (OSHA), du Département de la santé publique et de l'environnement du Colorado (CDPHE) ou des agences de santé publique locales.

Contactez ces agences pour obtenir ces informations de santé et de sécurité.

Cette affiche doit être présentée dans un endroit facilement accessible pour les travailleurs, partagée avec les travailleurs à distance, traduite dans des langues autres que l'anglais si besoin et remplacée annuellement.

Pour consulter les versions complètes de ces lois, des fiches de renseignement plus détaillées ou pour toute question, information ou réclamation relative à ces lois ou autres droits du travail, contactez :

Division of Labor Standards and Statistics, coloradolaborlaw.gov, cdle_labor_standards@state.co.us, 303-318-8441 / 888-390-7936.